

○学校法人修道学園ハラスメント防止・対策ガイドライン（大学部編）

1. このガイドラインの趣旨

ハラスメントは、個人の尊厳を損なう人権侵害行為です。教育機関におけるハラスメントは、学生や教職員等が平等かつ平穏な環境で修学及び教育・研究を行う権利を侵害し、また教職員等の働く権利を侵害する行為です。

学校法人修道学園（以下、「学園」といいます。）は、生徒等や教職員等が個人として尊重され、人権を侵害されることなく、健全な環境において修学及び就労することができるよう、「学校法人修道学園におけるハラスメントの防止等に関する規程」を定めています。この規程の定めるところにより、広島修道大学（以下、「大学」といいます。）に関するガイドラインを定めます。

このガイドラインでは、ハラスメントの定義、加害者とならないための心構え、苦情相談のための体制及び手続き、ハラスメントの事例等を示します。学園は、全構成員が本ガイドラインを念頭にハラスメントの根絶に取り組むことを強く望みます。

なお、このガイドラインは、学園法人本部、監査室及びコンプライアンス・リスク統括室にも適用します。

2. このガイドラインの対象及び適用範囲

このガイドラインは、大学の構成員である教員（常勤・非常勤を問わず、学生の教育を担当する者）、職員（常勤・非常勤を問わず、大学の業務を担当する者、業務委託等の契約に基づいて、大学に派遣される者やサークル等の学外指導者を含む）、学生を対象とします。

ハラスメントが大学の構成員間で問題になった場合は、それが学内であるか学外であるかを問わず、正課中であるか課外活動中であるかを問わず、このガイドラインを適用します。大学の構成員が、構成員以外の者に対して加害者になった場合も同様に取り扱います。また、加害者が大学の構成員以外の者である場合は、このガイドラインを準用し、学園として必要かつ適切な措置をとる努力を行います。

3. ハラスメントとは？

ハラスメントとは、場所及び時間を問わず、大学における修学及び就労に関して、不適切な発言又は行為等により、相手に不快感を与えたり、不利益を生じさせたりすることにより、修学及び就労の環境を害し、又は、害するおそれのある行為をいいます。とくに、教員と学生、教員と職員、管理監督関係にある教職員間、上級生と下級生など、一種の権力関係（以下、「権力関係」といいます。）を背景として生じやすいものとされています。

具体的には次のように分類されています。

- (1) セクシュアル・ハラスメントとは、相手の意に反する性的な言動をいいます。このうち、性的な要求や言動を受け入れることを、教育・研究や修学及び就労の条件とするなどして、学業成績や処遇などに反映させるような行為は対価型のセクシュアル・ハラスメントといわれます。また、性的要求や言動によって、教育・研究や修学及び就労の環境を悪化させるような行為は環境型のセクシュアル・ハラスメントといわれます。
- (2) アカデミック・ハラスメントとは、教員がその職務上の地位又は権限を不当に行使して行う教育上又は研究上の不適切な言動をいいます。教員が、その優越的な地位を悪用し、教育・研究の妨害、不利益な取扱い、中傷や嫌がらせ、精神的虐待、暴力、研究成果の搾取等、相手の意欲や教育・研究や修学・就労の環境を低下させる行為をいいます。
- (3) パワー・ハラスメントとは、教職員等が職務上の地位又は権限を不当に行使して行う修学上又は就労上の不適切な言動。また学生がその優越的地位を不当に行使して行う修学上の不適切な言動をいいます。
権力関係において優越的地位にある者が、その立場や権限を悪用し、相手の修学及び就労を妨害し、不利益な取扱い、中傷や嫌がらせ、精神的虐待、暴力等、相手の意欲や修学及び就労環境を低下させる行為をいいます
- (4) 育児休業等に関するハラスメントとは、教職員等が行う育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等の申出・利用に関して、当該申出・利用する教職員等の就業環境を害する言動をいいます。
- (5) その他、人権侵害と認められる言動

上記の(1)(2)(3)(4)以外でも、相手の意に反する嫌がらせなどは、学園は広義のハラスメントとして捉え、厳正に対処します。

4. ハラスメントを起こさないために

大学におけるハラスメントを防止するために、構成員は次のことがらについて十分に意識する必要があります。

- (1) 大学の構成員一人ひとりが、互いの人格を尊重し、パートナーシップにたって行動することです。とくに、相手をもっぱら性的な対象や格下の人間として見るような意識をなくすことが必要です。
- (2) 教員のほか、部下を管理監督する立場にある教職員は、相手に対して優越的地位に

立ち大きな権力をもっていることを自覚することです。この点は、学生における上級生にも当てはまります。

- (3) ある言動の受け止め方には個人間や男女間で差があり、ハラスメントに当たるかどうかについては、相手の判断が重要であることをよく理解することです。

相手が不快に思うかもしれないと思われる言動は、当然のことながら差し控えるべきです。この程度なら許されると思って行った言動でも、相手が不快であると判断すれば、それはハラスメントであることもあります。

- (4) ある言動が相手の意に反するものであることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないことです。また、ハラスメントであるか否かについて、相手から常に意思表示があるとは限らないことを理解することも必要です。

ある言動に対して、不快であるとの明確な意思表示がないからといって、合意したとか、同意があるとか理解し、大丈夫であるなどと判断しないことが重要です。とくに、当事者間にある種の権力関係があると、圧力を感じていても、あるいは不当であると思っ

- (5) かつては受け入れられた言動でも、時間の経過とともに不快にさせるものに変化することがあることを認識することです。

当事者間にある種の権力関係がある場合、過去の言動を相手が許容していたとしても、現在のハラスメントを正当化することはできないということを銘記しておく必要があります。

- (6) 社会的・文化的・宗教的な価値観を異にする外国人との関係においては、意図しない言動がハラスメントとして受け取られる場合があることを理解することです。

- (7) ハラスメントが起こりにくい環境作りと行動様式を心がけることです。

特に、当事者間にある種の権力関係が存在する場合は、面談の際ドアを開放するなど、密室状態にならないように心掛けることが必要です。また、ハラスメントは食事や飲酒の席で起きやすいといわれることから、食事や飲酒の際には、単独ではなく複数であるように心掛けることです。

5. ハラスメントの被害にあったとき、見聞きしたとき

ハラスメントの被害にあったとき、ハラスメントではないかと感じたとき、また、そうした言動を見聞きしたときは、次のような対応をとることです。ハラスメントにおいては、被害を受けた人はなかなか言い出せない場合が多いため、とくに周囲の見聞きしている人

の働きが重要です。

- (1) ハラスメントの言動をしている当人は、その行為がハラスメントに当たること、あなたの意に反し、あなたが不快に思っていることに気づいていない場合があります。あなたが不快であると感じた場合、可能であれば自分が不快であることを相手に口頭や文書で伝えましょう。
- (2) いつ、どこで、誰からどのようなことをされたのかについての記録を取りましょう。とくに、被害を受けたと感じたときにその場に同席している人やその場面を目撃している人がいたら、あなたが受けた言動について後で証言等の協力が得られるように働きかけましょう。
- (3) ハラスメントを見聞きした場合は、被害が深刻にならないうちに、行為者に注意しましょう。また、被害にあった相手に声をかけ、相談に乗るなど、積極的に関わるように心掛けましょう。また、ハラスメントの相談を受けたときは、大学の相談員にすみやかに相談するように勧めましょう。

6. ハラスメントに関する相談

ハラスメントにあうと、「恥ずかしい」、「特別視されるのではないか」、「仕返しがあるのではないか」と考えて悩みを抱え込んでしまったり、そのように言われる自分にも問題があるのではないかと考えたりすることがあります。しかし、自分を責めたりしないようにしましょう。自分を責める必要は決してありません。できるだけ早く親しい人や信頼できる人、又は大学の相談員に相談してください。相談員は、ハラスメントを受けた本人からだけでなく、本人に代わって第三者、保証人からの相談も受け付けます。

(1) 相談員

大学では、相談窓口として、教員、職員、弁護士の相談員を多数配置しています。一番相談しやすいと考える相談員を選んでください。相談員は、男女の割合を考慮して構成されており、氏名、連絡方法はリーフレット、ホームページ等で公表されます。

(2) 相談の方法

相談は面談だけでなく、手紙、電話、ファックス、電子メールなど、いずれの方法でも行うことができます。

7. 相談員が留意すべきこと

ハラスメントの相談をすること自体勇気のいることです。相談員は、次のような点に留意し、相談にあたることになっていますので、安心して相談してください。

- (1) 相談者の話を一笑に付したり、加害者をかばったりする発言をしない。相談内容を

他に漏らさない、うわさの種にしない。このような行為は、ハラスメントの相談者に更なる苦痛を与え、二次被害を引き起こすことになるためです。

- (2) 相談者の話を真摯に聴き、相談員の予断や偏見、価値観で判断しない。まずは、すべてを受け入れ、信頼関係を築くことが、相談者自身が本来持っている対処能力を高めることにつながるからです。
- (3) 相談者の同意のもと、できる限り複数で対応する。
- (4) 相談者の希望に沿って、納得のいく解決方法を共に考える。
- (5) 相談者の同意を得て、ハラスメントの事実関係をできるだけ詳細に話してもらい、必要に応じてその概要を記録する。
- (6) 相談者が要望している解決方法に応じて、必要があれば、相談者の同意を得て、他の相談員や学長（法人本部、監査室又はコンプライアンス・リスク統括室に係る場合は法人事務局長、以下、「学長等」といいます。）へ報告する。また、法的な解決が要望されている場合には、弁護士その他適切な助言者を紹介する。

8. 問題解決の方法

学園は、ハラスメントの相談に対しては、迅速に事実関係を確認し、適切な対応をとることを基本方針とし、主として次のように対応します。

(1) 助言と指導

相談員は、プライバシーや秘密の保持を厳守し、相談者の人権を尊重しつつ、相談者が望む解決策の決定のために、助言と指導を行います。相談者が、学長等への申し立てを希望する場合にはその旨を報告します。

(2) 調停

相談者が、加害者との間の調停を望む場合には、相談員は調停に関与します。相談員は、事実関係の確認を行うとともに、当事者間での和解による解決に努めます。調停が不調に終わる、あるいは調停が適当でないと判断した場合は、その旨を学長等に報告することになります。

(3) 調査委員会の設置

学長等は、相談員又は直接本人から申し立てを受け、必要と判断した場合には、調査委員会を設置します。調査委員会は、事情聴取などを通し事実関係の調査と確認を行い、その結果を学長等に報告します。学長等は、問題解決のための適切な措置をとります。

9. 救済と制裁について

学園は、ハラスメントと認定される行為があった場合、相談者の意思を尊重しつつ、次

のような措置をとります。

(1) 応急措置

加害行為が継続している場合や報復などの二次被害が発生している場合には、学長等の判断に基づいて、被害の拡大を防ぐための措置をとります。

(2) 一般的解決

一般的な解決内容としては、相談者の意思を尊重しつつ、①不特定の形での一般的注意、②加害者への被害者以外からの注意、③ハラスメントの言動を加害者に認めさせ、加害者による被害者への謝罪、④調停による和解、⑤調査委員会での事実確認を経た上、学長等による厳重注意等の学内的措置があげられます。

(3) 懲戒

学長等は、調査委員会の報告を受け、ハラスメントに対する懲戒が必要であると判断した場合は、理事長に報告し、次の措置をとります。

ア 加害者が教職員である場合

学園の就業規則の定めるところによって懲戒を行います。

イ 加害者が学生である場合

学則の定めるところによって懲戒を行います。

ウ 被害者に対する措置

修学・就労の環境が改善されるように善処します。

10. 不利益な取り扱いの禁止

大学は、ハラスメントの申出やそれらに対する調査に協力した学生又は教職員等が、そのことによって報復を受けることがないようにしています。そのような行為があった場合には、必要な措置をとります。

11. 啓発活動について

大学は、ハラスメント防止に向けた意識を高めるため、パンフレットの配布や研修・講演会の実施などを行っています。

12. ガイドラインの見直しについて

このガイドラインは、運用の状況を見て、必要な見直し・改訂を行います。このガイドラインの改訂は、理事会の決議を経てこれを行います。

13. ハラスメントの事例

次に示すのは、ハラスメントと見なされる行為の例です。これら以外でも、相手の意に反する嫌がらせなどの不適切な言動があれば、広義のハラスメントとしてとらえます。つ

まり、ある言動に対して相手がどのような感情を抱くかを考えることのできる想像力を養うことが重要です。

(1) セクシュアル・ハラスメント

(対価型)

○学業成績の評価、ゼミナールや講義・演習への参加、就職指導、研究指導その他の就学上の利益又は不利益を条件として、性的な要求や誘いかけを行うこと。

○昇進・昇格、人事、勤務条件の決定、業務指揮その他の就労上の利益又は不利益を条件として、性的な要求や誘いかけを行うこと。

○性的な要求や誘いかけに対する相手方の態度（服従又は拒絶等）を、学業成績の評価、学習指導、就職指導、研究指導等の面においての利益若しくは不利益として反映させること。

○性的な要求や誘いかけに対する相手方の態度（服従又は拒絶等）を、昇進・昇格、人事、勤務条件の決定、業務指揮その他の就労上の利益又は不利益として反映させること。

○相手への性的な関心の表現を教育・研究その他の職務を遂行することに絡めて行うこと。

(環境型)

○執拗に、又は、強制的に、性的行為に誘うこと、交際の働きかけをすること。不必要な電話やメール、食事・飲酒等への頻繁な誘いは、これに含まれます。

○強引に身体的な接触をすること、性的な行為を行うことあるいは行おうとすること。特に、研究室等、容易に密室になりうる場所での行動には十分注意する必要があります。

○性的魅力をアピールするような服装や振る舞いを要求すること。例えば、「この髪型が似合う」とか、「こんな服装はセクシー」などの発言は問題となる場合があります。

○業務遂行を、性に関わる話題・行動などで妨害すること。例えば、相手の性的魅力や自分の性的関心にかかわる話題などで相手の仕事に支障を及ぼすことがこれに該当します。

○性的な意図を持って、相手の身体に一方的に接近したり接触したりすること。例えば、相手の身体をじろじろと眺めること、相手の身体の一部に意識的に触れることなどが該当します。

○話題や行動により、性的な面で不快感を与えるような状況を作ること。例えば、相手が返答に窮するような性的な話題、下品な冗談を言ったり、からかったりすること。例えば、ポルノ写真、わいせつ図画を職場に貼り出す等により扇情的な雰囲気を作ること、卑猥な絵図、写真、映像、文章等を見るように強要すること、個人的な性体験等を尋ね

ること、その経験談を話題にすること、相手が不快感を表明し、その場を離れようとしているのにそれを妨害することなどが、これに含まれます。

○女性、男性という性を一般化して、それに対する固定的な観念に基づいた発言や話題をもちだすこと。例えば、女性、男性であるという理由のみによって、性格、能力、行動、役割、傾向等を評価したり、決めつけたりすることが、これに含まれます。

○人格を傷つけるような性的評価をすること、性的風評を流すこと。例えば、特定個人の性に関するうわさを話すこと、ある人の前でその人と同性の他者との性的魅力を比較すること、特に、いずれかを悪く言うことが、これに含まれます。

(2) アカデミック・ハラスメント

○教育・研究機関における教育・研究活動を直接的・間接的に妨害すること。例えば、図書や機器類を使わせず、学修や研究を妨害すること、学修や研究に必要な物品を購入する際、申請書類に押印しないことなどがこれに含まれます。

○学生の進級・卒業・修了を正当な理由なく認めなかったり、正当な理由なく単位を与えないこと。

○教育や研究指導を怠ること、学生を差別的に扱うこと。例えば、授業やレポート課題に関する質問に正当な理由なく答えないこと、論文を提出しても指導しないといった行為がこれに含まれます。

○学修や研究の成果をかすめ取る行為。例えば、学生が出したアイデアを使って論文を書くといった行為がこれに含まれます。

○学生を傷つける言動、誹謗中傷をすること、暴力を振るうこと。例えば、ささいなミスを取り上げて繰り返し大声で叱責するなどの行為がこれに含まれます。

○不適切な環境下での指導の強制や権力の濫用。例えば、ことさらに深夜や休日の実験や実習を強要すること、学会発表のデータを共著者でない学生に仕上げさせることなどはこれに含まれます。

(3) パワー・ハラスメント

○上司が所属の教職員に対して、適切な指導・助言等を拒否すること、指導上の差別をすること。例えば、所属の教職員から質問されても相手にせず「君が担当だから自分で勉強しなさい」と発言したり、提出された要望や提案を合理的な理由なく握りつぶしたり、大量の仕事や緊急の仕事で困っていても支援・協力をしないなどといった行為はこれにあたります。

○上司が法令や諸規則に従って判断や行動をしないこと。例えば、年次有給休暇の申請を

正当な理由なく拒否したり、休暇を取った者に嫌がらせをしたりすることは、これに含まれます。

○指導の範囲を超えて、相手の人格を傷つけ、人権を侵害するような言動をすること。例えば、机を叩きながら注意すること、多数の人の前で罵倒し、「何年この仕事をやってるんだ！できないならさっさとやめろ！」などと発言することは、これに含まれます。インターネット上の掲示板やメールなどで、相手を傷つける発言を書くことも、これに含まれます。

○悪意により恣意的な人事評価をすること。例えば、意図的に昇任・昇進を妨害したり、特定の者から希望を聞かなかったり、本人が嫌がる部署に意図的に配置転換したりすることは、これに含まれます。

○権力を背景に相手の存在を認めないような態度を継続的に取ること。例えば、正当な理由なく、業務上必要な情報を伝えないとか、「信用できない」と言って仕事を与えない、他の者には話しかけているのに特定の者には話しかけない、特定の人をからかいの対象にするなどといった行為は、これに含まれます。

(4) 育児休業等に関するハラスメント

○教職員が、育児休業等の制度等の利用（以下「制度等の利用」といいます。）の申出等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の申出等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該教職員に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

○教職員が制度等の利用の申出等をした旨を上司に相談したところ、上司が当該教職員に対し、当該申出等をしないように言うこと。

○教職員が制度等の利用の申出等をしたところ、同僚が当該教職員に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等を撤回又は取り下げるように言うこと（当該教職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含みます。）。

○教職員が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該教職員に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させることをいいます。）をすること。（当該教職員がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含みます。）。

(5) 人権侵害と認められる言動

○本籍、出生地、門地、性別、血液型、人種、民族、国、地域、身体的特徴（内面的・外面的）や障がい、本人又は家族の社会的身分、職業、職種、続柄、健康、地位、学歴、

収入、資産等、住宅の間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設等、生活環境・家庭環境、宗教、支持政党、人生観・生活信条、尊敬する人物、思想、労働組合・学生運動その他の社会運動、購読新聞・愛読書等を理由に、相手を見下す言動をしたり、相手を見下す意識に基づく言動により、相手に不快感を与えたり不利益を生じさせること。

○その他基本的人権を侵害するような言動により、個人の尊厳を不当に傷つけること。

附 則

- 1 このガイドラインは、2016年12月5日に、3、12及び13を改正し、2017年1月1日から施行する。
- 2 このガイドラインは、2022年11月28日に3を改正し、2022年10月1日に遡って施行する。
- 3 このガイドラインは、2024年11月18日に3を改正し、2025年4月1日から施行する。
- 4 このガイドラインは、2024年12月2日に1及び7を改正し、2025年4月1日から施行する。